2011

Égalité professionnelle et syndicats en Bourgogne



D'après une enquête menée auprès des syndicats de Bourgogne par :
Catherine DAPERON & Francine GOT

CONTACT
FETE – Femmes Egalité Emploi
Tél. 03 80 43 28 34 - Fax. 03 80 45 29 73
Email : feteboutgogne@aol.com
Site Web : www.fete-bourgogne.org



SOMMAIRE

FETE – Femmes Egalité Emploi - Tél. 03 80 43 28 34 – email : fetebourgogne@aol.com

Auteures de l'enquête Catherine DAPERON & Francine GOT

INTRODUCTION

L'inégalité professionnelle est connue et reconnue

De la famille à l'école, de l'école à l'entreprise, dans la sphère privée, dans la sphère professionnelle et publique, des inégalités se construisent insidieusement entre les filles et les garçons d'abord, entre les hommes et les femmes ensuite.

Ces inégalités connues et reconnues font l'objet d'un consensus général, de rapports, d'études, de constats statistiques incontestables depuis de nombreuses années, avec une recrudescence saisonnière autour du 8 mars (journée internationale des femmes) ainsi qu'en période électorale.

Plus diplômées que les hommes, les femmes sont moins payées, occupent des emplois moins qualifiés, sont ultra minoritaires dans les instances de décision des entreprises et de la fonction publique, elles sont aussi les championnes du temps partiel, de la précarité, de la double journée et des faibles retraites.

Faire évoluer les mentalités

Face à ce tableau noir, faire évoluer des mentalités sur la place des femmes dans le monde professionnel et dans la société en général est un objectif majeur que de nombreuses associations et mouvements, féministes déclarés ou non, poursuivent inlassablement.

En Bourgogne, FETE

En Bourgogne, FETE s'emploie depuis vingt ans à susciter des prises de conscience pour faire évoluer à la fois les représentations et les pratiques. De l'école à l'entreprise, notre structure s'est engagée, avec le soutien de partenaires publics et privés, dans une stratégie régionale aux multiples facettes.

- visant la diversification de l'orientation des filles, le recul des stéréotypes sexués sur les métiers, la lutte contre la double discrimination dans l'emploi (genre et origine), l'accès des femmes à tous les métiers
- ciblant les acteurs dont le rôle est prépondérant dans la déconstruction ou la prévention des inégalités : formateurs, orienteurs, intermédiaires de l'emploi, acteurs clefs de l'entreprise, membres d'associations, élus, femmes de toutes origines en recherche d'emploi ou de projet professionnel
- utilisant tous les moyens disponibles pour fédérer sur l'égalité professionnelle : formation, témoignages, information, projets de territoire, conseil, réseau de femmes référentes, accompagnement de femmes, partenariats multiples, manifestations culturelles…

Le réseau régional de signataires de chartes « mixité, égalité professionnelles » créé, animé, développé par FETE est emblématique d'un travail qui s'inscrit dans la durée parce que rien n'est jamais acquis.
180 organismes (**37%** d'organismes de formation et d'écoles, **29%** d'entreprises, **22%** d'organismes de conseils, **5%** de collectivités, **5%** d'organismes d'orientation, **2%** d'organisations syndicales et patronales) se sont engagés aux côtés de FETE sur des pratiques d'égalité professionnelle à l'interne et/ou dans leurs domaines d'intervention.



Quid de la loi ?

Mais le tableau noir de l'égalité professionnelle pose aussi la question de l'efficacité des lois votées en France depuis trente ans et jusqu'à aujourd'hui. Depuis 1983, la première des grandes lois sur l'égalité professionnelle, jusqu'aux engagements récents inclus dans la loi portant réforme des retraites, la législation a été enrichie, simplifiée, complétée, amendée, sans résultat global probant.

Où en sommes-nous des obligations légales aujourd'hui ?

Les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues :

- d'établir chaque année un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes, en respectant un certain nombre d'indicateurs
- de négocier spécifiquement sur l'égalité professionnelle tous les ans.
- d'établir et d'examiner chaque année un plan d'action de résorption des inégalités constatées
- d'intégrer l'égalité professionnelle dans les négociations annuelles obligatoires avec les syndicats de l'entreprise

Les branches professionnelles sont tenues :

- tous les trois ans de négocier sur des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle
- tous les ans sur les salaires et tous les cinq sur les classifications, en intégrant des objectifs d'égalité professionnelle et en programmant des mesures pour réduire les écarts de rémunération.

Enfin la toute dernière mesure :

La dernière mesure en date du 9 novembre 2010 est intégrée à la loi portant réforme des retraites. Elle prévoit des sanctions financières pour les entreprises de plus de 50 salariés pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale pour les entreprises qui ne remplissent pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle.

A savoir :

- faire le rapport de situation comparée
- conclure un accord sur l'égalité professionnelle
- à défaut, définir un plan d'action avec des objectifs et des mesures de réduction des inégalités

Des sanctions déjà promises pour début 2010, puis fin 2010, aux entreprises qui n'auraient rien fait pour réduire les écarts salariaux sont donc annulées. La date butoir est reportée au 1er janvier 2012.

Et son décret d'application…

Le décret d'application paru cet été temporise largement ce qui pouvait paraître contraignant pour les entreprises :

- délai de six mois pour les entreprises défaillantes
- circonstances atténuantes notamment dans le domaine économique qui peuvent permettre de reporter les échéances
- modulation de la sanction laissée à la discrétion de l'inspection du travail

Le bilan de cet empilement de lois, d'accords, d'échéances reportées, a fait l'objet de rapports officiels dont un rapport gouvernemental en 2009 et parlementaire en 2011 pour n'évoquer que les plus récents.
Même si le nombre d'accords conclus et de plans d'actions en cours de réalisation est en augmentation notamment dans les grandes entreprises, faible est leur pourcentage par rapport aux obligations et pauvre leur contenu.

Pourquoi cette enquête ?

Elle se situe d'abord au cœur de l'actualité, entre une nouvelle loi votée fin 2010 et un décret d'application paru en juillet 2011

En s'engageant fin 2010 dans une enquête en direction des syndicats de la région, FETE a souhaité enrichir sa connaissance et son expérience des pratiques d'égalité professionnelle en entreprise. La vision du dirigeant ou du DRH sollicité lors de chaque signature de charte a certes fait avancer notre réflexion mais celle du deuxième partenaire pilier des négociations et de l'application des lois nous faisait défaut.

Agir pour l'égalité professionnelle, ce que FETE revendique depuis sa création, nécessite une approche concrète et complète de ses enjeux dans l'entreprise.

Deux hypothèses méritaient vérification :

La première est que l'organisation syndicale, par définition représentative des salariés, ne se différencie pas de l'ensemble de la société au regard de l'inégalité professionnelle.

La seconde est qu'elle fait preuve d'une plus grande ouverture et d'une volonté pour s'impliquer dans la résolution d'un problème qui interroge directement le monde du travail.

Au-delà de ces deux questions de fond, comment pratiquement et techniquement, les délégués travaillent-ils sur l'égalité professionnelle dans leur quotidien syndical ?

Et que faire pour que l'égalité professionnelle se mette réellement en marche ?

Enfin par-delà l'enquête elle-même, il y a un effet secondaire largement souhaité par FETE parler et faire parler de l'égalité professionnelle.



TOUT SUR L'ENQUÊTE

Le public ciblé

Nos investigations ont ciblé deux types de publics parmi les responsables syndicaux :

- les instances dirigeantes (unions régionales, départementales, locales)
- des sections syndicales d'entreprises

Nous avons également eu l'opportunité de rencontrer un collectif égalité professionnelle ainsi qu'un syndicat régional regroupant plusieurs branches

Les instances dirigeantes

Nous avons interrogé en premier lieu les instances dirigeantes en prenant des rendez-vous téléphoniques. A noter que le travail général de FETE sur l'égalité professionnelle était déjà connu de trois syndicats :

- l'Union départementale CFTC Côte d'Or, signataire d'une charte régionale mixité égalité professionnelles en 2008 proposée par FETE dans le cadre de son réseau régional.
- les Unions régionales CFDT et CGT que nous avions sollicitées cette même année et qui n'avaient pas encore adhéré à notre proposition de signature de charte.

Le contexte de la réforme des retraites à l'automne 2010 ayant suscité un regain d'intérêt pour l'égalité professionnelle, la prise de rendez-vous s'en est trouvée facilitée. Le concept d'une enquête « état des lieux », sans engagement à la clef, a été d'emblée accueilli favorablement.

Quatre grands syndicats ont été sollicités et interviewés : CGT, CFDT, CFTC, FO, dans les quatre départements de la Bourgogne, lorsque nous avons pu joindre un ou une secrétaire.

La cible de cette enquête est loin de l'exhaustivité, aussi le travail engagé peut- il se poursuivre auprès d'autres structures syndicales du secteur privé ou public.

Les sections syndicales d'entreprise

Les contacts nous ont été fournis par les instances dirigeantes que nous avons interrogées. Les plus réceptives à l'intérêt de notre démarche et peut-être aussi les mieux organisées ont proposé des listes dans lesquelles nous avons puisé nos différents terrains d'enquête. D'autres ont donné oralement quelques noms lors de l'entretien, d'autres ont attendu un ou plusieurs rappels, d'autres enfin n'ont rien fourni. Nous en sommes alors restées à leur analyse de dirigeants.

Le fait d'être introduites par un ou une secrétaire général(e) de syndicat a facilité nos prises de rendez-vous, surtout lorsque les sections d'entreprises avaient été averties de notre demande. Nous avons cependant essuyé quelques refus, quelques désistements de dernière minute. L'absence de réponse aux messages et aux mails a été le moyen le plus couramment utilisé pour signifier un refus. Nous pouvons estimer à une dizaine l'ensemble de ces prises de contact infructueuses.



Nous avons recherché un équilibre syndical et géographique parmi les sections que nous avons rencontrées. Nous ne l'avons pas obtenu. L'analyse de ce constat est complexe : insuffisances dans notre prospection, freins divers internes au syndicat, réticence aux enjeux de notre enquête, indisponibilité de nos relais.

Comme on le voit, notre travail d'enquête est adossé au volontariat des acteurs, à la crédibilité qui nous a été accordée. Il ne repose pas sur un échantillonnage d'instances ou de personnes. Il se veut seulement une image et une analyse de la place de l'égalité professionnelle dans la réflexion et l'action des syndicalistes que nous avons pu solliciter et qui ont accepté de nous répondre.

Les entretiens

Lors de la prise de rendez-vous, nous avons systématiquement annoncé notre objectif et la trame de l'entretien. Pour les sections syndicales nous avons invité nos interlocuteurs à apporter les documents internes de bilan égalité professionnelle dont ils disposaient.

A quelques exceptions près nous avons toujours enquêté en binôme, afin de ne rien omettre des informations qui nous étaient données ou que nous souhaitions donner. Nous verrons en effet que nous n'avons pas été seulement des enquêtrices.

Chaque entretien d'une heure environ, s'est déroulé selon le schéma suivant :

- présentations réciproques, FETE, le syndicat et sa structure, ou l'entreprise et la section syndicale
- questions autour des différents axes :
  - Quelle prise en compte de l'égalité professionnelle au sein de l'instance dirigeante du syndicat ou de la section syndicale ? Quelles actions déjà conduites ?
  - Quels freins ?
  - Quels leviers potentiels ?

Certains entretiens auprès des sections syndicales ont eu des prolongations : envoi de documents complémentaires par FETE ou par les personnes rencontrées, conseils de notre part, voire nouvelles rencontres. Des relations suivies se sont établies entre FETE et cinq sections syndicales.

Les engagements ont été pris de communiquer ce rapport à chaque personne interrogée, de de l'inviter à une soirée débat au cours de laquelle ce même rapport sera présenté.



Quelles instances syndicales ?

Nous avons rencontré les instances dirigeantes suivantes :

Au niveau régional :

- Unions régionales interprofessionnelles CFDT et CGT.
- Syndicat régional CFDT chimie, énergie, plasturgie, caoutchouc.

Au niveau des quatre départements de la Bourgogne :

- **Côte d'Or**
  Unions départementales interprofessionnelles CFDT, CFTC, FO

- **Nièvre**
  Unions départementales interprofessionnelles CFDT, CFTC, FO, CGT

- **Yonne**
  Unions départementales interprofessionnelles CFDT, CGT

- **Saône-et-Loire**
  Unions départementales interprofessionnelles CFDT, CFTC
  Collectif égalité professionnelle CGT

Nous avons été reçues par les secrétaires généraux, à trois exceptions près :

- La secrétaire juridique de la CFTC,
- La responsable du collectif égalité professionnelle CGT en Saône-et-Loire,
- Un permanent retraité qui collabore avec la secrétaire départementale CFTC dans la Nièvre.

Sur onze secrétaires d'unions régionales ou départementales rencontrés, quatre femmes : 2 CGT, 2 CFTC. Il convient d'ajouter une femme responsable du collectif égalité à la CGT de Saône-et-Loire.

Quelles sections syndicales ?

- 27 sections syndicales dans 27 entreprises de la région ont été interviewées.
- 16 en Côte d'Or, 5 dans la Nièvre, 4 dans l'Yonne, 2 en Saône-et-Loire.
- En ce qui concerne la représentation syndicale : 15 CFDT, 4 CGT, 8 CFTC.
- 17 hommes et 16 femmes soit 33 délégués au total pour 27 sections, car nous avons parfois rencontré deux, voire trois personnes d'une même section syndicale.

Cette apparente parité est à relativiser : sur dix secrétaires de CE (comité d'entreprise) rencontrés : deux femmes seulement.



Le cumul des mandats syndicaux est fréquent pour les hommes comme pour les femmes : délégué syndical, élu CE, secrétaire CE et CHSCT (comité d'hygiène et de sécurité) sont les mandats les plus fréquemment cumulés. On peut y ajouter la fonction de délégué du salarié, et celle de conseiller prudhomme. Certains délégués ont aussi des responsabilités régionales et nationales.

Dans quelles entreprises ?

- **Les secteurs d'activité représentés**

Equipements divers, pièces détachées	**4**
Transport, logistique	**2**
Santé	**2**
Pharmacie	**2**
Métallurgie	**2**
Grande distribution	**2**
Energie	**2**
Bâtiment	**2**
Vente, réparation	**1**
Textile	**1**
Service routier	**1**
Service banque courrier	**1**
Nettoyage	**1**
Imprimerie	**1**
Equipement lourd	**1**
Emballage	**1**
Agro alimentaire	**1**
	27

- ***La taille des entreprises***

Moins de 100 salariés	**3**
100 à 200 salariés	**4**
200 à 300 salariés	**7**
300 à 500 salariés	**4**
Plus de 500 salariés	**9**
	27



Leur situation économique décrite au cours des entretiens par les délégués syndicaux de ces entreprises

Quatre entreprises seulement sont indépendantes d'un groupe. Trois sont des PME de moins de 150 salariés, un autre plus importante compte 800 salariés. Leurs secteurs d'activité : caoutchouc, bâtiment, vente réparation de matériel agricole, pharmacie. Ces entreprises sont plutôt prospères, l'une d'elles recrute du personnel.

Une entreprise « privée » à caractère industriel public ne connaît pas non plus de difficultés particulières en dépit d'une baisse du recrutement. C'est le cas aussi de cette entreprise de 400 salariés affiliée à un groupe américain, qui équipe des plates-formes pétrolières. C'est également des entreprises de la grande distribution, d'une entreprise de nettoyage, et d'une entreprise de la métallurgie dépendant d'un groupe international.

Trois entreprises récemment privatisées des secteurs énergie, banque/courrier et services routiers, se sont restructurées avec des mutations et des reconversions de personnels.

La plupart des autres entreprises dans lesquelles nous avons rencontré des sections syndicales ont fait l'objet de rachats successifs, de plans sociaux avec des baisses d'effectif.

Les délégués font des constats statistiques désastreux : ici on en est au vingtième plan social, ici encore la chute des effectifs est vertigineuse (4400 à 1000 en dix ans), là on espère un troisième repreneur providentiel car l'usine est à vendre.

A travers cette enquête, mutation industrielle, nouvelles techniques, automatisation en cours, délocalisation, mondialisation, n'apparaissent pas comme des concepts mais comme des faits, avec leurs conséquences humaines lourdes.

Un autre constat assez général des représentants syndicaux est la dégradation du statut de salarié :

- *« C'est la précarité et les bas salaires pour tous »*
- *« C'est l'augmentation de la productivité pour faire face à l'ouverture à la concurrence »*
- *« C'est un accroissement de la flexibilité avec travail de nuit et VSD »* (vendredi, samedi, dimanche),
- *« Ce sont aussi, après vingt ans d'ancienneté, des salaires supérieurs au SMIC de quelques centimes seulement »*
- *« C'est le blocage général des augmentations individuelles et/ou collectives ».*

Des secrétaires généraux livrent aussi leur analyse des effets de la crise économique

Dans la Nièvre 3000 emplois industriels ont été supprimés en 2009, le département perd des habitants, et les emplois d'aide à la personne qui se multiplient sont les seuls débouchés pour les femmes licenciées.

Dans l'Yonne la population active vieillit, les plans sociaux sont nombreux, et les débouchés qui se développent pour les femmes sont les emplois dans les maisons de retraite, une nouvelle base syndicale est en devenir.



En Saône-et-Loire, même constat sur la dégradation de la situation de l'emploi notamment pour les femmes, elles sont les grandes perdantes dans les plans sociaux, les offres d'emploi sont quasi inexistantes pour elles, leur savoir-faire dans les métiers industriels est alors perdu, elles sont reconverties dans les emplois de service, les travaux ingrats précaires dans des entreprises à fort turn-over.

En Côte d'Or, même analyse ou presque, les restructurations et les problèmes de licenciement accaparent les militants.

Quid de l'égalité femmes/hommes dans ces conditions ?

Sa prise en compte par les syndicats interrogés fera l'objet du chapitre suivant, cependant on peut déjà noter que des bilans de l'égalité femmes/hommes existent et sont présentés aux comités d'entreprise, soit dans le bilan social, soit dans un rapport de situation comparée spécifique. Nous avons pu en consulter dix-huit, communiqués par les sections syndicales pendant ou après l'entretien. Ces bilans sont comme on le verra, rarement conformes aux exigences légales, ils ne comportent pas d'analyse, mais ils existent bel et bien…

FETE – Femmes Egalité Emploi - Tél. 03 80 43 28 34 – email : fetebourgogne@aol.com
Auteures de l'enquête Catherine DAPERON & Francine GOT

LA PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Comme on l'a vu les obligations des entreprises et les sollicitations des syndicats sur l'égalité professionnelle sont inscrites dans la loi.

D'après le témoignage des personnes rencontrées dans le cadre de cette enquête, comment est prise en compte cette question au quotidien dans l'entreprise : du côté des directions, des sections syndicales et dans leurs structures départementales et régionales ? C'est à partir des documents qui nous ont été communiqués et des entretiens accordés par les représentants syndicaux que nous avons tenté de dégager une image la plus fidèle possible (même si elle peut être parfois incomplète) de cette situation.

DU CÔTÉ DES DIRECTIONS

Selon les délégués syndicaux, pour certaines directions d'entreprises, l'égalité professionnelle est ou a été prise en compte mais on pourrait mieux faire :

Des accords nationaux

Parmi les entreprises rencontrées en Bourgogne, sept étaient couvertes par un accord national d'entreprise ou de branche, en général établi sur trois ans et décliné localement. Ainsi dans cette entreprise du secteur service banque et courrier l'accord national présente des objectifs chiffrés concernant l'accès des femmes aux postes d'encadrement, un label égalité a été signé et une commission de suivi des mesures préconisées est même mise en place. L'entreprise s'engage à faciliter l'accès des femmes aux fonctions de management, à développer la mixité dans l'encadrement supérieur et à garantir un niveau égal hommes/femmes de rémunérations. Avant la réforme des retraites un accord avait été signé nationalement qui permettait des départs anticipés et une prime pour les mères de trois enfants. Ailleurs, un grand groupe de la métallurgie signe un accord « diversité » dans lequel sont intégrés les handicapés, les séniors et l'égalité professionnelle hommes/femmes.

La commission égalité professionnelle

La plupart de temps, c'est la commission égalité professionnelle où siègent les syndicats qui prend le relais de la question et fait vivre les accords nationaux sur le terrain ou cherche à en signer localement.

Dans une entreprise plateforme logistique de pièces détachées pour l'automobile la commission égalité professionnelle suit de près la renégociation d'un accord national signé il y a trois ans. Des avancées ont été obtenues : accès des femmes à des postes plus diversifiés, possibilité pour elles d'être promues au grade de « pilote », responsabilité en dessous du chef d'unité qui leur était jusqu'alors difficile d'accès.

Lors de la préparation de ces réunions des documents (parfois volumineux) sont fournis par les responsables des ressources humaines et la direction : rapports de situation comparée suivant assez scrupuleusement les principaux indicateurs préconisés et même établissant des comparaisons sur plusieurs années.



Une initiative personnelle

Parfois la prise en compte de l'égalité professionnelle par les directions relève d'une initiative personnelle, de la ferme volonté d'un individu en responsabilité : DRH, chef d'entreprise particulièrement sensible à cette problématique. Cette forte impulsion a permis la féminisation du personnel d'un grand groupe énergétique: les effectifs féminins se sont accrus de plus de 15% en dix ans. Nos interlocutrices d'une entreprise de textile évoquent avec nostalgie l'époque (dans les années 1990 /2000) où la situation des femmes était « naturellement » prise en compte dans l'entreprise par la direction et les syndicats conjointement. Il leur était alors possible de se reconvertir dans des métiers de conductrices de ligne, de participer significativement aux actions de formation et même d'envisager des promotions par l'obtention de diplômes comme le bac professionnel...Cet « âge d'or » semble à l'heure actuelle historiquement dépassé nous verrons pourquoi.

Opportunité ou obligation

Enfin certaines entreprises découvrent l'égalité professionnelle par opportunité ou obligation, à l'occasion de transformations des emplois. Ainsi l'automatisation des péages sur les autoroutes a entrainé d'importantes restructurations (sans licenciements mais avec des départs en retraite non compensés). Les métiers d'entretien des espaces verts naguère réservés aux hommes sont désormais accessibles aux femmes pour des raisons de reclassement. Les postes de cadre restent majoritairement réservés aux hommes et les vestiaires mixtes ont mis beaucoup de temps à être construits. Chacun s'accorde pourtant à reconnaître que ces reclassements ont fait évoluer les mentalités et que l'idée de l'incompétence des femmes pour ce type de travail a fait long feu. La même situation a été vécue il y a sept ans dans une entreprise d'emballages métalliques : on a embauché et formé des femmes conductrices de lignes en raison d'un besoin de main d'œuvre. Là encore les mentalités et même les conditions de travail en ont été améliorées.

Mais on peut mieux faire!

Des accords nationaux peu répercutés

Les accords nationaux répercutés localement dans les entreprises laissent les partenaires sociaux démunis. Le CE est certes correctement informé, le bilan social ou le RSC sont présentés dans les règles mais toutes les négociations se font au niveau national, au comité central d'entreprise. L'éloignement des centres de décision ou de négociation engendre un certain flou dans les responsabilités et un peu de défiance aussi par rapport aux informations venues d'en haut que renforce parfois l'absence de DRH sur certains sites. La plupart du temps par sentiment d'impuissance *« cela ne sert à rien, tout est déjà plié »* nous a-t-on dit dans un groupe de la grande distribution. Certaines organisations refusent de signer les accords proposés.

Stratégie d'image

D'autres fois ces accords nationaux même s'ils semblent « exemplaires » trouvent peu d'échos sur le terrain. Ils sont vécus comme une stratégie d'image, un accord « pour se faire plaisir» mais bien loin des problèmes de tous les jours. Ainsi les objectifs chiffrés d'accès des femmes aux postes d'encadrement dans un accord national correspond bien à leurs difficultés pour parvenir aux postes de cadres supérieurs mais rien n'est dit de l'évolution des métiers des autres catégories. Ainsi les femmes à d'autres postes sont confrontées à des problèmes de charges, d'horaires, les tournées sont rallongées... Tout comme un autre accord national n'a pas pris en compte le problème spécifique de garde des enfants imposé par de nouvelles flexibilités horaires et le travail de nuit. Il est à noter que ce problème « traditionnellement féminin » concerne aussi bien les hommes que les femmes.



De plus même si certaines entreprises voire certaines branches affichent une position volontariste en faveur de l'égalité professionnelle et le font savoir haut et fort, force est de constater à partir des documents que nous avons pu étudier que les femmes restent très minoritaires dans ces secteurs, que la féminisation de quelques emplois sert d'effet d'annonce ponctuel mais ne relève pas d'une véritable politique construite sur la durée et faite pour réellement parvenir à la mixité et l'égalité. La direction présente bien un rapport de situation comparée au CE mais peu de choses sont proposées pour intégrer durablement les femmes dans l'entreprise alors qu'elles servent de main d'œuvre d'appoint lors des congés d'été.

Une tradition

Enfin cas rare, une entreprise de la Nièvre met systématiquement à l'ordre du jour des réunions et du CE la question de l'égalité hommes/femmes par « tradition », depuis « toujours ». Cependant, malgré les 300 salariés, aucun rapport de situation comparée n'existe. Les quelques feuilles inexploitables dispersées dans le bilan social ou ailleurs servent de base aux remarques des délégués, aux questions et on en reste là.

Dans certaines entreprises il n'y a pas de prise en compte réelle :

L'égalité professionnelle une corvée administrative supplémentaire

La plupart des entreprises abordent le problème de l'égalité professionnelle dans l'urgence, comme une corvée administrative supplémentaire, voire une perte de temps au même titre que les obligations concernant les séniors par exemple. Dans un contexte de restructurations complexes engageant plusieurs sites cette entreprise d'équipements n'aborde pas du tout la question (malgré 800 salariés dont 50% de femmes), les représentants des syndicats ont en main le « pavé » réalisé par un cabinet d'experts pour la direction traitant de tout à la fois, sans aucune donnée sexuée. Aucune commission égalité professionnelle n'existe, tout comme dans cette autre entreprise spécialisée dans les emballages métalliques. Parfois cette commission fonctionne avec une seule femme parmi les six membres ! Quand on ne fait pas tout pour éviter qu'elle se réunisse.

Ainsi généralement les documents de base de la négociation sont incomplets, sans aucun commentaire ni analyse pouvant servir à élaborer un plan d'action correcteur des inégalités. Même ils apparaissent parfois biaisés : aucun calcul précis en pourcentage hommes/femmes permettant de se faire une image exacte de leur situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise ou bien d'autres chiffres savamment « positifs » permettent aux directions d'affirmer « le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a toujours reçu application dans notre hypermarché ». Ces documents inexploitables sont parfois remis aux représentants la jour même de la réunion, ou bien la question passe en dernier point de l'ordre du jour, noyée dans l'examen du bilan social, quand tout le monde souhaite clore la réunion.

Les négociations annuelles obligatoires sur les salaires illustrent cette situation. Elles ne servent pas à réduire les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, mais à négocier des augmentations uniformes quand c'est encore possible et parfois au nom de l'égalité. Quant aux augmentations individuelles, elles peuvent échapper à tout contrôle (« c'est en tête à tête avec le DRH ou le patron ») alors comment faire apparaître, analyser et résorber les inégalités hommes/femmes? Les documents fournis présentent souvent des données non sexuées (y compris au niveau national) et les intitulés savants « la rémunération mensuelle médiane par catégorie » devenant « salaire de base par groupe » découragent les plus fervents militants et militantes de l'égalité.



Le droit du travail ignoré

Enfin certaines entreprises même florissantes semblent ne pas connaître le droit du travail. Le climat social y est difficile, la suspicion règne : ici on fouille les poubelles pour voir ce qu'écrivent les délégués, là on menace une militante trop active de la muter, en attendant on lui installe des caméras dans son bureau. Le dialogue est impossible sur tout ou presque, et à fortiori sur l'égalité professionnelle. Aucun document n'est fourni, voire aucune convention collective valide ne peut permettre d'y voir clair. Dans une entreprise fortement féminisée des pressions sont exercées sur les salariées pour qu'elles ne « demandent rien » et ne se syndiquent pas.

Un cas particuliers : celui des cadres

D'après certains de nos entretiens il semblerait que la prise en compte de l'égalité professionnelle soit plus difficile chez les cadres. De nombreux délégués d'entreprise font d'état d'une sorte « d'égalité » dans la précarité et la « galère », au bas de l'échelle qu'il s'agisse des ouvriers voire des employés. Alors que les femmes cadres subiraient de façon très marquée d'importantes discriminations : difficulté d'accès à un même poste de responsabilité que les hommes, aux mêmes rémunérations.

Enfin la prise en charge de l'égalité professionnelle semble plus facile dans les grands groupes, là où les DRH disposent de temps et de moyens pour le travail d'élaboration des documents de situation comparée. Les plus petites entreprises apparaissent souvent démunies face à cette question.

DU CÔTÉ DES « APPAREILS » OU STRUCTURES SYNDICALES

Dans la théorie il n'y a pas de problèmes pour faire vivre cette revendication :

Souvent l'égalité professionnelle est présentée comme une des priorités des confédérations qui ont dans leurs instances un ou plutôt une « responsable de la politique en direction des femmes ». Ailleurs « un collectif égalité » confédéral existe et est décliné dans les départements voire les branches. Il a pour vocation d'aider les sections et d'intervenir dans les négociations, dans les formations etc. Il peut s'adjoindre les conseils d'un cabinet d'experts et de « spécialistes » de la question. Il détermine une feuille de route présentée et validée par la commission exécutive, responsable de son fonctionnement. A notre passage un de ces collectifs avait été saisi deux fois pour information mais aucun rapport de situation comparée ou projet d'accord ne lui avait encore été soumis.

Les organisations se félicitent de la meilleure prise en compte de l'égalité surtout depuis trois ans. Même si certaines affirment *« le problème est transmis dans les branches qui en font ce qu'elles veulent ».*



Pratiquement des volontés apparaissent

Certains syndicats de par leur « culture » sont, selon eux, ouverts à la question, d'autres privilégient un domaine particuliers de l'égalité par exemple les problèmes posés par « l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle ».
Certaines UD cherchent même à incarner leur engagement en faveur de la mixité dans leurs structures.
Des actions de formations spécifiques sont parfois mises en place par des branches (dans la métallurgie une journée) ou par les collectifs égalité avec des « modules pertinents adaptables.»

On y pense…

Mais même si certains secrétaires d'UD affirment *« on y pense, c'est un souci constant »*, on doit constater que la question de l'égalité est traitée épisodiquement comme un rituel de préférence le 8 mars : lors de la journée des femmes. Bien loin de la signification première de cette date, les actions entreprises sont de l'ordre de la commémoration : conférence de presse parfois intersyndicale, mise en valeur de certaines militantes « exemplaires », rappel des derniers chiffres pointant les discriminations : salaires, chômage etc., articles et photos, indignation... Cette manifestation ponctuelle dédouane d'un certain embarras, éprouvé devant une réalité qui ne ment pas et surtout n'évolue pas. Dans les entreprises et à moyen terme peu de choses changent. Certains secrétaires d'UD conscients de ce fait, ont bien, par réaction, baptisé le 8 mars « journée de lutte pour le droit des femmes », ils ont bien fait circuler des cahiers de revendications spécifiques : mais les résultats sont minces. Un collectif « femme mixité » récemment créé semble, d'après leurs dires, *« vivoter ».*

On délègue …

La délégation ou l'installation de spécialistes est une réponse possible des structures. Ici une chargée de mission égalité professionnelle vient d'être nommée, dans la même logique que des chargées de mission handicap ou emploi qui existent déjà. Si cette stratégie permet de suivre plus régulièrement et de façon approfondie la question de l'égalité, cette délégation comporte implicitement le risque de renvoyer le problème à d'autres personnes, de le traiter ailleurs et ponctuellement.

Mais en réalité la prise en compte est insuffisante :

Pour des raisons que nous évoquerons ultérieurement la question de l'égalité professionnelle n'est que peu prise en compte dans la réalité des instances syndicales. Ainsi *« la question n'est pas vécue », « on a l'illusion de l'égalité »* déclare cette secrétaire d'UD *« la question n'est jamais abordée en tant que telle », « ce n'est pas une revendication vivante du syndicat »* dit un autre. Ce regret va de pair avec la reconnaissance de la situation particulièrement difficile des femmes sur le marché de l'emploi. Nombreux sont les responsables qui soulignent paradoxalement « l'apport exceptionnel des femmes. « Elles sont très positives dans les luttes ».

Il n'est pas nécessaire de faire ici le descriptif exhaustif des carences en la matière. Le domaine de la formation syndicale est à lui seul révélateur : la question n'est pas prévue par exemple, dans le plan de formation régional d'un syndicat. Quelques responsables renvoient la balle directement aux patrons : *« les employeurs refusent d'aborder la question et d'appliquer les accords, c'est un mur de béton »*, aux sections syndicales *« qui ne font rien remonter sur cette question »* enfin aux femmes *« c'est à elles de faire le boulot »*...



Plus généralement les structures syndicales semblent être écartelées entre la conscience de la réalité du problème et les difficultés voire la complexité de sa prise en compte dans l'action syndicale au quotidien. D'après nos interlocuteurs un espoir réside cependant *« dans l'implication récente de femmes jeunes qui se lancent dans les organisations et prennent des responsabilités ».*

DU CÔTÉ DES SECTIONS SYNDICALES D'ENTREPRISE

La réflexion et les pratiques des sections d'entreprises sont loin d'être uniformes, cela quelle que soit l'appartenance syndicale :

Pour certains délégués, il n'y a pas de problème

Certaines sections syndicales, comme certaines de leurs structures et certaines directions affirment :

- *« Chez nous la question de l'égalité ne se pose pas, il n'y a pas de discrimination hommes/femmes dans l'entreprise, pas de blocage à l'embauche si elles sont compétentes ».*
- *« si les hommes sont majoritaires c'est que les candidatures de femmes sont inexistantes ».*
- *« Chez nous on travaille pour l'égalité, il n'y a pas de discrimination, la grille de salaire est la même pour tous et donc on demande des augmentations uniformes »*
- « les formations sont ouvertes à tous » déclare un secrétaire (même si aucune demande de femmes n'a été faite en 2010).

La répartition des tâches au sein même des sections reflète parfois l'enracinement de cette certitude. Ainsi un délégué syndical s'excuse au début de notre entretien *« je suis désolé, les filles n'ont pas trouvé les documents pour ma rencontre avec vous »*. Le langage courant renvoie lui aussi la responsabilité aux intéressées : *« elles ne demandent rien, elles n'osent pas, elles ne savent pas s'imposer, elles ne veulent pas s'investir dans le syndicat ».*

Pour d'autres la question est prise en compte :

Des pratiques diverses

Certaines sections ont intégré le problème de l'égalité professionnelle dans leur pratique quotidienne et dans les instances où elles siègent. C'est souvent le cas dans les grands groupes par le biais de la commission égalité professionnelle. Il s'agit alors de décliner des accords nationaux ou de branche voire de négocier lors des NAO. Les représentants syndicaux s'attachent à faire vivre réellement la commission en obtenant les documents spécifiques (RSC), en les étudiant et en cherchant à vérifier leur contenu par comparaison avec la réalité de l'entreprise. Ainsi dans un grand groupe de la métallurgie, les délégués ont pris l'habitude d'interroger mensuellement les salariés sur leurs conditions de travail, leurs rémunérations etc. Ils ont pu ainsi obtenir la correction de certaines situations individuelles des femmes et des hommes et faire reconnaître des qualifications équivalentes pour des diplômes équivalents.

Dans une entreprise fabriquant des pièces détachées pour l'automobile, dans un établissement de santé, et un groupe pharmaceutique les militants étudient les projets de RSC qui leur sont remis, certains sollicitent le RH plusieurs fois jusqu'à l'obtention de documents exploitables. Il faut cependant reconnaître que ce « dialogue » et ces démarches demandent aux délégués beaucoup de ténacité car les résistances peuvent être grandes. Ainsi certaines sections (comme celle d'une entreprise d'équipement) se battent pour obtenir simplement un rapport de situation comparée conforme aux dispositions légales.



La question de l'égalité professionnelle peut s'incarner dans d'autres pratiques des sections syndicales. Dans un grand groupe énergétique, une responsable de la question représente l'ensemble des organisations siégeant au CE et fait office de « spécialiste ».
Certains élus ont eu recours aux services d'un cabinet d'experts pour les former à préparer les CE et ont ainsi eu droit accessoirement à un petit complément sur l'égalité professionnelle.
Parfois la spécificité du public est telle que la question relève d'une urgence sociale. Dans une entreprise dont les salariées sont majoritairement des femmes, d'un certain âge, issues de l'immigration et souvent isolées par la nature même de leur emploi, le syndicat intervient d'abord pour faciliter leur intégration, lutter contre l'illettrisme et aider à la résolution des difficultés majeures de la vie quotidienne.

FETE a apporté sa contribution

L'intervention de FETE a été aussi l'occasion d'une sensibilisation à cette question. A la suite de la signature d'une charte « égalité mixité » par les instances départementales et régionales de syndicats, nous avons rencontré des sections d'entreprise et les avons accompagnées parfois dans leurs démarches pour obtenir des informations, les documents et les analyser.

Le tableau doit être nuancé :

Cependant la prise en compte véritable de l'égalité reste rarissime. La plupart du temps les militants se disent fatigués face aux multiples domaines où ils doivent intervenir. Les restructurations et parfois les rivalités internes pour la représentativité syndicale accaparent leur action. Parfois faute d'interlocuteurs stables, les accords signés restent inaboutis et souvent les centres de décisions leur paraissent bien lointains : la grève est alors revendiquée comme le seul moyen de lutte efficace. Dans certains secteurs la structure des emplois essentiellement féminins et à temps partiel, ajoutée aux pressions des employeurs freinent même toute représentation syndicale là où elle serait bien utile.

Il ne reste plus aux représentants syndicaux, comme c'était déjà le cas pour leurs structures, que le rituel de la dénonciation. Lors des NAO par exemple, nombreuses sont les entreprises où les organisations font une intervention de principe constatant la persistance des inégalités hommes/femmes et sont dans l'incapacité d'entrer véritablement dans le détail.

La défense syndicale pour l'égalité professionnelle semble être « un cas à part »

Les sections déclarent intervenir pour « défendre les femmes » mais individuellement, comme si les inégalités qu'elles subissent (de salaires, de conditions de travail, de type de contrats etc.) n'étaient jamais collectives et spécifiques à leur sexe. Cette défense individuelle, lors de problèmes particuliers flagrants et ponctuels n'est pas alors exempte de paternalisme. On a parfois tendance à limiter l'inégalité professionnelle au seul chapitre de la conciliation vie familiale vie professionnelle. Certains pointent en cherchant à les résoudre des problèmes de santé, d'alcoolisme, de violence conjugale…

Inversement et par le même raisonnement certaines sections justifient leur peu de prise en compte de la question des inégalités par la spécificité de leur action syndicale : *« nous sommes plus à l'aise dans la défense collective que dans l'action individuelle »* nous dit-on dans la métallurgie, *« les femmes n'osent pas dire leurs problèmes ».*

Rarement les militants conçoivent les inégalités hommes/femmes comme structurelles, comme un élément constitutif, essentiel de la revendication syndicale pour plus de justice.



Peu de cas traités aux prud'hommes

Les cas traités aux prud'hommes semblent l'illustrer. D'après les expériences des conseillers rencontrés, peu de conflits relevant de ces inégalités sont constatés. Alors que les cas de discrimination syndicale des femmes font couramment l'objet de procédures, rien ou presque ne concerne les inégalités de salaires, d'accès à la formation, aux promotions... à deux exceptions près. La déléguée d'une entreprise d'emballages métalliques a porté aux prud'hommes un dossier concernant le non-respect des accords d'entreprise et le retard d'augmentation de la prime d'ancienneté. Si ce cas concernait de nombreuses femmes c'est simplement parce qu'elles étaient majoritaires à ce niveau (opératrices). Cependant dans la section encadrement d'un tribunal on traite environ dix cas par an de discrimination hommes/femmes à l'embauche.

La question disparaitrait-elle avec la disparition des femmes de l'entreprise ?

Dans certaines entreprises les sections syndicales insistent sur la décroissance de l'effectif féminin au cours des dix dernières années. Pendant une période volontariste et lorsqu'on avait besoin de main d'œuvre on embauchait et on les formait, y compris à des métiers « traditionnellement réservés aux hommes ». Les militants de cette entreprise d'emballage se souviennent avec regret, on l'a vu, de l'amélioration nette des mentalités et des conditions de travail qui en résultait. Avec la diminution des effectifs cette entreprise n'embauche plus que des hommes sous prétexte qu'il n'y a pas de candidatures de femmes pour les métiers d'imprimeur, de mécanicien. Aucune politique de formation ou de possibilité d'évolution de carrière en interne n'est plus mise en place pour les opératrices. Le constat est identique dans une célèbre entreprise textile qui après un « âge d'or » a vu vingt plans de licenciement en quinze ans. Ce « retour de bâton » frappe majoritairement les femmes. Les déléguées vivent douloureusement cette situation et parlent « d'une impression d'échec syndical ». Ailleurs encore les plans sociaux ont rendu la main d'œuvre masculine immédiatement disponible et opérationnelle pour les agences d'intérim.

On nous parle ici encore d'un cabinet de recrutement qui semble favoriser l'embauche des hommes. Enfin les femmes disparaissent aussi lors des départs volontaires où elles se trouvent en première ligne comme dans la métallurgie.

Ainsi la prise en compte de l'égalité professionnelle semble être surtout le fait d'individus particulièrement motivés. Les directions, les structures syndicales et les sections semblent faire preuve d'un immobilisme partagé qui n'enlève rien aux convictions de principe. Mais la question semble peu vivante au quotidien et lorsqu'elle émerge, elle apparaît si complexe qu'on ne sait pas toujours comment l'aborder. La tentation de se cantonner alors dans le rituel de la dénonciation est forte. Cependant l'accueil qui nous a été fait sur le terrain, prouve que nombreux sont ceux qui veulent faire avancer les choses, à condition d'en avoir les moyens.



QUELS FREINS ?

Invités à s'exprimer sur les obstacles à la prise en compte de l'égalité professionnelle dans l'action syndicale, les militants nous ont apporté leurs réponses et fourni leurs analyses.

Problème d'information

Un premier obstacle souvent signalé et dûment constaté au cours de l'enquête est la faiblesse de l'information tant dans les entreprises qu'à l'interne du syndicat. Celle-ci s'avère insuffisante, brouillée, complexe.A tous les niveaux du syndicat, les processus légaux et obligatoires relatifs à l'égalité professionnelle sont peu connus. Des directions d'entreprise partagent cette ignorance qui conduit à des écarts dans l'application de la loi.

Des accords nationaux sur l'égalité professionnelle sont pourtant signés dans les entreprises et les branche. Ils affranchissent les entreprises locales et dans une certaine mesure leurs syndicats d'une appropriation réelle des questions d'égalité professionnelle. La déclinaison de ces accords et leur suivi restent flous, voire impossibles à maîtriser pour les militants. Souvent décrits comme vides ou « bidons » ces accords semblent peu diffusés, peu utilisés.

De même, les bilans sur la situation comparée des conditions d'emploi des femmes et des hommes tout comme les données sexuées du bilan social et les documents préparatoires aux NAO sont complexes, qu'ils se plient ou non aux exigences de la loi en termes d'indicateurs. Vérifier leur conformité, débusquer les incohérences, les manques, croiser et analyser les données, demande du temps et une compétence dont peu de délégués syndicaux disposent actuellement. De plus, le « moulinage » des informations locales par les Comité Centraux d'Entreprise dilue les informations, les brouille, les globalise et les rend complexes à maîtriser.

Service minimum

Les directions d'entreprise, à l'exception de tel ou telle responsables motivés par le sujet, donnent l'impression de fournir le service minimum : c'est à dire établir un document obligatoire puis le soumettre aux élus du CE et délégués syndicaux. Elles ne s'intéressent pas à la suite, ne s'aventurent pas dans l'analyse ou le commentaire qui pourrait servir de base à un plan d'action. C'est donc aux syndicats à faire ce travail. D'ailleurs aucun délégué syndical rencontré, à une exception près, n'a mentionné l'existence d'un plan d'action dans son entreprise.

Missions de super militant(e)s

Les délais entre la remise du document et la tenue de la réunion où il est examiné, sont très courts, parfois inexistants. Aussi seuls quelques super militants surtout militantes sont en mesure d'aborder face à la direction la question de l'égalité hommes/ femmes et de la faire intégrer comme le demande la loi, dans les négociations annuelles obligatoires. Ces militant(e)s mentionnent l'opiniâtreté dont il faut alors faire preuve et la difficulté de lecture et d'interprétation de travaux réalisés par des logiciels complexes. Ils ou elles se heurtent à de nombreuses difficultés. Comment définir un travail égal dans un contexte d'individualisation des qualifications ? Comment raisonner sur des moyennes et des pourcentages ?
D'autant plus que les hommes et les femmes n'exercent pas les mêmes métiers. Il faut également pour être efficace, et en l'absence de plan d'action, suivre les évolutions ou les stagnations d'une année sur l'autre.
Ce travail très technique et accapareur de temps est peu compatible avec le cumul de mandats syndicaux ou le turn-over des délégués habilités à négocier en fonction de leurs résultats aux élections professionnelles. Lorsque le ou la « super spécialiste » de la question quitte l'entreprise ou n'est plus



élu(e), le dossier peut décourager les successeurs, il se transforme alors en archive. Il en est de même pour les directions d'entreprise : au gré des changements de RH ou des restructurations, le dossier de l'égalité professionnelle, change de place dans la pile.

Le syndicat régional ou départemental ne peut offrir qu'un soutien limité : peu de formation syndicale sur la question, seulement un ou une référente, susceptible de répondre à des questions, si on lui en pose. Les instances reconnaissent qu'elles n'ont pas de remontées ni de demandes particulières sur l'égalité professionnelle même en période de négociations obligatoire.

Préjugés et culture syndicale

Les questions techniques et le manque d'expertise cachent sans doute un obstacle plus profond : celui des mentalités et de la culture syndicale.
Les militants que nous avons rencontrés se montrent lucides sur la question. Ils évoquent une culture masculine notamment dans certaines branches professionnelles, et le fait que *« si le secrétaire du syndicat n'y croit pas, cela ne peut pas marcher »*. Ils déplorent aussi la faible présence des femmes dans les directions syndicales et les directions d'entreprises.

Dans les négociations avec la direction, la présence des hommes est aussi majoritaire, l'intérêt suscité par l'égalité professionnelle peut en pâtir. Comme on l'a vu précédemment la défense des conditions de travail et d'emploi des femmes n'est pas exempte de paternalisme voire de préjugés sur leurs capacités à assumer certaines tâches, à comprendre certains enjeux.

Des militants reprochent aux femmes de ne pas s'investir, de ne pas revendiquer alors même qu'elles sont consultées par leur délégués syndicaux et élus du personnel. Cette absence de base sur laquelle s'appuyer pour agir est déstabilisante pour les délégués : comment dénoncer une situation d'inégalité alors que les intéressées n'en parleraient pas, et sembleraient dans l'acceptation ?

L'urgence c'est la crise

L'opinion selon laquelle le principal frein à l'égalité professionnelle viendrait des pouvoirs publics et de l'absence d'application des lois est minoritaire. Les responsables syndicaux reconnaissent leur faiblesse et les carences de leur action dans ce domaine. Ce n'est pas une urgence sinon une priorité. Ils mettent en avant dans les entreprises comme dans les instances, la crise économique, les restructurations, les problèmes d'emploi qui épuisent les équipes syndicales et les éloignent d'une question de fond qui demande à être traitée dans la durée. De plus, lorsque le climat social est dégradé, l'égalité professionnelle est vécue comme un combat de plus à mener et il faudrait « être en guerre » tous les jours. Un délégué parle de « son manque de courage ». La faiblesse du syndicat face aux multiples problèmes qui se posent aux militants est constatée. Il ne pourrait se donner les moyens de travailler sérieusement et durablement les questions d'égalité femmes/hommes. L'absence apparente de politique syndicale au sommet sur le sujet en témoigne. Enfin la situation économique et les reculs sociaux contraignent les syndicats à des réactions défensives, décidées dans l'urgence. L'égalité professionnelle demande une autre stratégie, du temps, du suivi pour venir à bout d'un problème installé et ancré dans une culture collective. *« Ce n'est pas intégré dans nos pratiques syndicales »* conclut une secrétaire de syndicat départemental.



QUE FAIRE?

La question posée lors de l'entretien a suscité des réponses variées, les suggestions sont donc nombreuses

Des solutions radicales ?

Au gouvernement d'agir

Face à la complexité de la question de l'égalité professionnelle, renvoyer la question aux politiques est une solution préconisée. C'est d'abord le respect de la législation que pointent certains responsables syndicaux. Il *faudrait « faire appliquer la loi, la faire respecter, les textes existent mais ne sont pas suivis ».* « Le comment » est souvent peu abordé. Puis le contenu même des lois est mis en accusation. *« Il faudrait une loi vraiment coercitive, il faudrait de véritables sanctions financières et pénales »* déclare un secrétaire ou bien : *« Il n'y a qu'à obliger les entreprises à faire aboutir les négociations »...*

Rapport de force et de féminisation du syndicat

D'autres placent leurs vœux à l'autre bout de la chaîne des responsabilités : « il faudrait développer les sections syndicales là où il y a des problèmes » en particulier dans l'encadrement dans une entreprise de la grande distribution. « Il n'y a qu'à créer des rapports de force contraignants, faire peur aux patrons, préparer la grève »... Enfin pour d'autres la solution viendra avec la féminisation des structures syndicales, garantie de la prise en compte du problème. En attendant il suffit d'œuvrer dans cette voie.

La société tout entière doit changer

Certains responsables et militants (peu nombreux) reportent les responsabilités *« l'égalité professionnelle est un problème sociétal qui nécessite la prise en compte du citoyen, de chacun d'entre nous, de soi-même. »* Un autre va plus loin *« c'est un problème global de société et la nôtre ne se révolte plus, pour rien. »* donc on n'y peut rien.

Ce qui ressemble à un certain « attentisme » est plutôt le fait de quelques responsables. Mais il est aussi vécu au quotidien, de façon contrainte voire douloureuse. Ainsi la secrétaire syndicale d'une entreprise fortement féminisée souligne l'énormité des tâches qui attendent le militant : précarité, émiettement des horaires, des lieux de travail, problèmes d'insertion etc. (difficultés qui relèvent aussi de l'égalité professionnelle). Il faut ainsi « essayer de tout gérer au jour le jour » mais la priorité est « d'abord de redonner confiance dans l'action syndicale elle-même ». Il ne s'agit pas de se désengager mais de parer au plus urgent.

Que faire plus concrètement ?

En parler, être informé

L'ensemble de nos interlocuteurs est unanime pour reconnaître l'absolue nécessité de mettre cette question au centre des débats. Il faut en discuter d'abord pour qu'elle existe *« c'est positif car on ne se pose pas forcément la question »* nous dit-on dans cette entreprise du Chatillonnais. *« En parler avec les copains au quotidien »* c'est aussi pour le secrétaire d'une section de la métallurgie le moyen de faire



tomber les préjugés sexistes. Parler des problèmes rencontrés par les femmes est surtout le moyen incontournable d'aborder précisément la situation de l'ensemble des salariés, hommes et femmes. Analyser les indicateurs du rapport de situation comparée (salaires, conditions de travail, formation etc.) pour déceler les inégalités et tenter d'y remédier, c'est faire la photo objective de la situation des femmes ET de celle des hommes, étroitement liées. C'est aussi faire progresser les deux.

Les rencontres que nous avons eues avec les sections syndicales d'entreprise au cours de cette enquête ont souvent été l'occasion de rappeler l'intérêt majeur de cette démarche et même de le vivre en direct. Ainsi alors qu'un salarié du bâtiment expliquait comment il épargnait à une femme le travail douloureux de poncer un plafond, un autre lui rappelait qu'ils auraient dû utiliser le chariot prévu pour porter la ponceuse : la femme aurait pu faire le travail plus facilement et les deux ne pas souffrir du dos...

Connaître précisément la réalité du terrain est indispensable à la démarche d'un plan d'action. Pour certains ce travail doit être fait conjointement par les directions des ressources humaines et les délégués syndicaux (n'est-ce pas là les préliminaires de l'élaboration du RSC lui-même ?). Une secrétaire d'UD propose de faire une sorte d'enquête auprès des salariés, un état des lieux de l'entreprise pour élaborer un constat solide et « connaître quasi objectivement les besoins ».

Former et se former

La première piste abordée est celle d'une formation indirecte, par le terrain : celle des principales intéressées. Certains voient dans l'évolution interne des femmes qui travaillent dans l'entreprise la condition première d'une meilleure prise en compte du problème de l'égalité professionnelle, qu'il s'agisse de promotion ou de reconversion. Ainsi dans cette entreprise d'emballages on cherche à requalifier des femmes majoritairement opératrices.

De même pour ces femmes qui a l'occasion de restructurations accèdent au sein de leur entreprise à de nouveaux métiers dont elles étaient exclues jusqu'alors.

Une forte demande existe aussi quant à la connaissance spécifique de l'égalité professionnelle et des textes législatifs qui l'encadrent. Cette approche peut s'effectuer dans les branches professionnelles ou bien à l'interne du syndicat (pour les délégués et militants) dans sa politique de formation. Certaines sections la préconisent même pour les managers (RH ou autres) de l'entreprise, aux premières lignes dans l'élaboration des documents servant aux négociations.

Pratiquement aucune demande de formation générale aux problèmes du genre, des stéréotypes n'a été formulée. Nos interlocuteurs cherchent avant tout des savoirs directement opérationnels sur le terrain.

Accompagner

Cette exigence d'efficacité est la plupart du temps associée à celle d'un accompagnement « technique ». Les sections syndicales sont demandeuses d'aide à la lecture des documents : rapport annuel ou RSC dont la teneur est souvent complexe, d'aide ensuite à l'analyse des textes pour pouvoir contribuer à l'élaboration des préconisations des plans d'action, d'aide aussi à la négociation et à son suivi.

Même si une des réponses possibles est l'appel à des référents-experts extérieurs ou internes aux syndicats, sur le modèle des divers chargés de mission handicapés ou séniors, il nous a été répété *« qu'on ne devait pas faire à la place des sections »*. Seule l'appropriation de la question par les militants eux-mêmes conditionne la réussite et la pérennité de la démarche.



Outiller

Enfin une liste « d'outils » nécessaires semble faire l'unanimité. Nos interlocuteurs recommandent généralement de réactualiser les modules de formation à l'égalité professionnelle et de diffuser les documents confédéraux plus largement. Ils suggèrent aussi d'élaborer des sortes de « modes d'emploi » :

- mode d'emploi de base pour répondre aux questions, intervenir, obtenir des documents utilisables, des données chiffrées, sexuées et pouvoir les utiliser. Une section suggère un logiciel spécifique pour croiser les données.

- mode d'emploi établi à partir d'exemples concrets, sorte de recueil de ce qui a été fait ailleurs, de ce qui a été signé, des avancées obtenues. Ce « livre de recettes » permettrait par comparaison d'avoir plus d'idées, de chercher sa propre démarche mais aussi selon un secrétaire d'UD de *« montrer que c'est possible ».*

Cette liste est loin d'être complète mais tous s'accordent pour « ne pas faire de l'artificiel ».

Une pratique syndicale différente

A travers les différentes réponses qui nous ont été données des constantes apparaissent dessinant les lignes de force d'une pratique syndicale adaptée à la spécificité de l'égalité professionnelle.

Démythifier la question

Il s'agit d'abord de ne pas « avoir peur » du problème qui semble souvent insurmontable tant il est enraciné dans les comportements de chacun et les mentalités aussi bien que dans la réalité économique et sociale. Pour de nombreuses sections, nous l'avons vu, il faut en parler, aborder par la discussion les idées reçues et débattre. L'obtention d'avancées même minimes permet aussi de convaincre hommes et femmes que cette revendication peut être porteuse de progrès et redonner confiance dans l'action syndicale. C'est à quoi s'emploie au quotidien la section d'un grand groupe de la métallurgie. C'est aussi s'ouvrir à des domaines (conciliation vie familiale, vie professionnelle) laissés souvent en friche mais qui conditionnent la vie quotidienne des femmes et des hommes. Les revendications concernant la garde des enfants lors du travail de nuit par exemple vont dans ce sens. Enfin l'acquisition de nouvelles compétences permet aux militants de maîtriser sans appréhension les documents qui leurs sont soumis lors des négociations. Cela suppose une pratique « décomplexée et vigilante » qui selon les termes d'une secrétaire d'UD *« regarde les choses de près ».*

S'inscrire dans la durée

La question de l'égalité professionnelle ne peut être abordée au coup par coup. L'enchainement de la négociation même (analyse du rapport de situation comparée, suivie de préconisations pour l'élaboration d'un plan d'action et évaluation des effets de ce dernier ensuite) suppose un travail sur le long terme qui ne peut s'improviser du jour au lendemain. Il faut bien souvent anticiper les demandes d'information pour étudier la question et pouvoir construire les revendications. De nombreuses sections ont aussi le sentiment que les avancées ne se feront que petit à petit après avoir « amorcé la pompe ». C'est aussi sur la durée que doivent être accompagnées les sections jusqu'à leur autonomie. Celle-ci se construit dans le temps et par l'expérience : un rapport de situation comparée a toujours le même schéma, les mêmes indicateurs : le maîtriser une fois, c'est pouvoir l'aborder plus facilement la fois suivante et en dominer les évolutions. Cela suppose de « ne rien lâcher » mais aussi de dégager du temps pour les délégués et militants.



Développer la mixité

Agir pour l'égalité professionnelle suppose d'installer plus de mixité dans l'emploi. Il s'agit de désenclaver les entreprises où le problème ne se pose pas « puisqu'il n'y a pas des femmes » ou bien « parce qu'il n'y a que des femmes » (situations improbables). C'est en ouvrant aux salariées des métiers dits « masculins », en développant leur promotion à des postes de responsabilité que les barrières peuvent tomber. La mixité c'est pour beaucoup, « associer hommes et femmes dans cette lutte, comprendre que le problème touche les deux et que les avancées des unes servent aux autres » souligne un secrétaire d'UD.

Le syndicat a quant à lui un rôle d'exemplarité à jouer. Il est de sa responsabilité de permettre aux militantes d'accéder aux postes de décisions et de chercher la parité dans ses structures. De plus pour certains de nos interlocuteurs la question de l'égalité professionnelle doit faire consensus et être traitée intersyndicalement tout comme elle ne doit pas être réservée aux seuls adhérents.

Généraliser

Enfin tout comme la marche pour l'égalité professionnelle est inscrite dans la durée, il faut aussi l'inscrire dans tout l'espace du champ revendicatif. C'est la prise en compte de la dimension hommes/femmes dans l'élaboration de toutes les politiques, propositions et actions des syndicats qui permettra d'avancer. C'est ce qu'un militant appelle « une nouvelle façon de fonctionner ». Elle suppose aussi selon lui beaucoup de vigilance : « il faut se défier de l'air du temps et de l'illusion de l'égalité »…

CONCLUSION

L'enquête que nous avons conduite s'est inscrite au cœur de l'actualité, dans la foulée d'une nouvelle loi qui semble renforcer les obligations des entreprises. La loi, nous l'avons vu, ne suffit pas à régler la question des inégalités femmes/hommes ; cependant il y a sans doute actuellement, pour les organisations syndicales comme pour les directions d'entreprise, des opportunités à saisir. En ce sens, notre enquête peut avoir été utile, parce que nous avons informé, parlé et fait parler d'une question qui interroge directement le monde du travail. Nous avons fait émerger des besoins de formation et d'information, aidé quelques sections dans leur démarche. Nous avons perçu les difficultés de l'intérieur, entendu qu'il y avait d'autres priorités dans ces temps de crise. Mais nous avons aussi, du moins nous l'espérons, fait partager la conviction qu'on pouvait obtenir des avancées sur l'égalité professionnelle, dans la durée, par l'action syndicale, en mettant à profit une législation sous employée. Nous avons également, du moins nous l'espérons, convaincu que l'égalité femmes/hommes, était un progrès pour tous, y compris pour l'entreprise elle-même.



REMERCIEMENTS

Nous voulons remercier très sincèrement toutes les personnes qui nous ont reçues, qui nous ont consacré de leur temps, qui nous ont fait confiance.

Jacques Amiot, Christine Antoine, Joseph Battault, Fabien Baudouin, Brigitte Bert, Christian Bougnon Geneviève Brochot, JP Chaniat, Valérie Charton, M. Dupont, Frédéric Chevallier, Danielle Clamote, Francis Cordier, Juliette Deharo, Mme Desbrosses, Chantal Dominique, Claire Fortunade, Annie Fuchet, Cedric Gailliard, Janine Gaillard, Dominique Gallet, Béatrice Gardey, Christiane Graillot, M. Gueireiro, Pierre Gueland, Eric Guerret, Franck Jacquemard, Joël Jallet, Severine Landais, Julien Leclercq, Edwige Loriot, Christelle Malec, Patrick Merliaud, Christian Meunier, Benoit Moisson, Noelle Nebois, Rachel Nebois, Olivier Pepin, Bruno Picard, Patrice Piou, Aleth Poupon ,Eric Prélewicz, Françoise Riblet ,Serge Riondet, Dominique Rochereux, Régine Rompteau, Michel Rousselet, Michel Roux, Eric Royer, Annie Valier Brasier, M. Vavon, Didier Vincent, Daniel Vingdiolet, Leila Zaaboul.

NOUS CONTACTER

FETE- FEMMES ÉGALITE EMPLOI
10 RUE JEAN RENOIR
21000 DIJON

Tél. 03 80 43 28 34
Fax. 03 80 45 29 73
E-mail : fetebourgogne@aol.com

Site Web : www.fete-bourgogne.org

AUTEURES DE L'ENQUETE

- **Catherine DAPERON :** (06) 08 86 70 52
  Email : c.daperon@hotmail.fr

- **Francine GOT : (**06) 14 66 02 43
  Email : gotfrancine@gmail.com

NOS PARTENAIRES :















FETE – Femmes Egalité Emploi - Tél. 03 80 43 28 34 – email : fetebourgogne@aol.com
Auteures de l'enquête Catherine DAPERON & Francine GOT

FETE
Femmes Egalité Emploi